

Opacc Software AG

Work-Life-Balance und gelebte Wertschätzung im anspruchsvollen IT-Projektgeschäft

Familiäre Unternehmenskultur: gegenseitige Achtsamkeit und Freude bei der Arbeit

Zu den Mitarbeitenden schauen und ihr Wohlbefinden fördern ist ein zentrales Anliegen der Opacc Software AG. Die Arbeit des KMU ist stark durch Projektarbeit geprägt: arbeitsintensive Phasen und hohe Flexibilität, um den Kundenbedürfnissen zu entsprechen. Dies fordert alle Beteiligten und erfordert eine starke Motivation und Bereitschaft, sich für die Kundinnen und Kunden zu engagieren. Eine wertschätzende Firmenkultur ist aus Sicht der Geschäftsleitung ein Muss, um eine hervorragende Leistung zu erbringen und die Mitarbeitenden langfristig im Unternehmen zu halten. Das betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) wird von Opacc als ein wichtiger Aspekt gesehen, eine solche Kultur glaubwürdig zu schaffen und zu erhalten. Regina Gripenberg, CFO und Mitglied der Geschäftsleitung, ist überzeugt: «Es reicht heute nicht, ergonomische Arbeitsplätze zu haben. Die Haltung muss von innen kommen und sie muss sich in die Kultur übertragen.» Monika Brügger, Teamleiterin Administration, erlebt es so, dass dies ein besonderes Merkmal der Opacc ist: «Opacc unterscheidet sich durch die Wertschätzung, die man von oben bekommt und die man füreinander hat. In meiner früheren Firma war alles sehr hierarchisch. Da gab es kein Danke.»

Mittels BGM die Loyalität der Mitarbeitenden stärken

Im IT-Markt herrscht ein grosser Bedarf an qualifizierten Fachkräften. Für die Opacc Software AG ist es deshalb entscheidend, sich als attraktive Arbeitgeberin zu positionieren: einerseits, um erfolgreich neue Mitarbeitende zu finden, andererseits insbesondere auch, um ihre bestehenden Beschäftigten bei sich zu halten. BGM ist ein sehr wichtiger Faktor,

um im Unternehmensalltag bewusst die gesundheitliche Situation der Mitarbeitenden im Blick zu behalten. «Es gibt überall einen Fachkräftemangel und da muss ich meine Leute schützen. Nur so kann ich auf sie zählen», beschreibt CFO Regina Gripenberg die Motivation, der Planung und Umsetzung von BGM einen hohen Stellenwert zu geben.

Auch für die Mitarbeitenden ist es wichtig, dass die Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen langfristig im Unternehmen bleiben: «Es darf nicht so viele Wechsel geben in einem Unternehmen, weil man damit ganz viel Know-how verliert», bringt Stephan Helfenstein, Digital Marketing Berater, die grosse Bedeutung der Mitarbeitendenbindung auf den Punkt. Weiter betont er: «Dass man so viele langjährige Mitarbeitende hat, sagt viel darüber aus, dass viel gemacht wird für sie.»

Denn bei Opacc sind sowohl die Fluktuation wie auch Absenzen tiefer als die Zahlen, welche durch den IT-Branchenverband als Benchmark veröffentlicht werden. Daran misst CFO Regina Gripenberg die Wirkung der Fokussierung auf die Zufriedenheit der Beschäftigten und betont, dass für sie die niedrige Fluktuationsrate von 3 bis 4 Prozent eine Folge von BGM bei Opacc ist. Dies zeigt für sie einen klaren Nutzen für das Unternehmen: «Es lohnt sich ganz klar! Das rechnet sich sehr einfach! Die niedrige Fluktuationsrate zahlt sich sehr schnell aus. Man spart so viel Zeit für die Einarbeitung. Und es ist unbezahlbar, wenn die Mitarbeitenden motiviert und selten abwesend sind.»

Natürlich lässt sich BGM aus Sicht von Regina Gripenberg nicht immer klar abgrenzen von anderen Bereichen wie Führungsaufgaben oder Weiterbildung, die zu einer attraktiven Unternehmenskultur beitragen. «Dass man herausspürt, wenn ein Mitarbeiter ein Problem hat – ist das jetzt BGM oder nicht?» Für sie ist das allerdings auch nicht entscheidend, da BGM im Alltag etwas ganz Normales sein sollte.

Akzeptanz von BGM: Engagement der Geschäftsleitung und Eigeninitiative der Mitarbeitenden

Wie entscheidet man bei Opacc, welche BGM-Massnahmen umgesetzt werden und welche Angebote zum eigenen Unternehmen passen? Ideen können auf vielfältigen Wegen entstehen. Teilweise kommt der Anstoss von der Geschäftsleitung, teilweise durch die Beschäftigten. Die Mitarbeitenden werden einmal jährlich anonym zur Zufriedenheit und zum psychischen sowie physischen Wohlbefinden befragt. Daneben gibt es ein BGM-Team, das aus Mitarbeitenden verschiedener Bereiche besteht. Auf diese Personen gehen andere Beschäftigte mit Anregungen und Wünschen zu. So ist im Lauf der Jahre bei Opacc ein Angebot entstanden, aus dem sich die Beschäftigten das aussuchen können, was ihnen entspricht: zum Beispiel verschiedene Sportangebote, Weiterbildung und Schulungen, Gratis-Früchte und Gratis-Wasser.

Regina Gripenberg ist wichtig, dass BGM-Angebote durch Anregungen der Mitarbeitenden entstehen, damit nicht etwas umgesetzt wird, was für diese keine Relevanz hat und nicht genutzt wird. «Wenn es von den Mitarbeitenden kommt, ist die Akzeptanz viel grösser», ist ihre Erfahrung. Nutzen mehrere Beschäftigte regelmässig ein Angebot, wird deutlich, dass es einem echten Bedürfnis entspricht. Dabei gibt es unterschiedliche Vorlieben, was sich an der vielfältigen Auswahl von Aktivitäten, Weiterbildungen und der Gestaltung des Arbeitsumfelds zeigt. Viele Mitarbeitende bei Opacc sind sportlich aktiv und möchten dies in ihren Arbeitsalltag integrieren. Dies zieht sich durch das ganze Unternehmen, von der Leitungsebene bis hin zu den Praktikanten, wie Monika Brügger erzählt: «Die Geschäftsführer leben das vor: Sie sind auch alle sportlich.» Es finden sich interessierte Personen zusammen und organisieren Möglichkeiten, die allen Mitarbeitenden offenstehen. Als Ausgleich zur Schreibtischarbeit wird dies laut Stephan Helfenstein sehr geschätzt: «Man hat ein grosses Sportangebot: Yoga, Unihockey und so weiter. Die Leute werden dazu animiert, sich zu bewegen.» Die Sportangebote unterstützt die Opacc AG auch finanziell. Die teilnehmenden Mitarbeitenden zahlen einen geringen Eigenanteil, der Rest wird von der Firma übernommen.

Arbeiten unter Zeitdruck: Strukturen schaffen und Schulungen anbieten

Situations-/Bedarfsanalyse

Das Arbeitsumfeld bei Opacc ist stark geprägt durch Projektarbeit mit hohen Arbeitsspitzen und Phasen mit vielen Überstunden. Dies liegt in der Natur der Projekte, die bei Opacc betreut werden, und gehört in einem gewissen Rahmen zur Arbeit. Die dadurch entstehende Belastung der Beschäftigten ist Regina Gripenberg nur zu bewusst: «Die Mitarbeitenden haben teilweise einen enormen Druck. Das kann man nicht beschönigen, es kann streng sein.» Gerade weil die Projektarbeit nicht immer planbar ist und Flexibilität erfordert, ist ein fairer und überlegter Umgang mit der Arbeitszeit bei Opacc sehr wichtig.

Strukturen: Hohe Flexibilität bei der Arbeitszeit ist keine Einbahnstrasse

Grundsätzlich achtet das Unternehmen darauf, die Flexibilität, die von den Mitarbeitenden im Projektalltag erwartet wird, diesen im Gegenzug ebenfalls so gut wie möglich zu bieten. «Die flexible Arbeitszeit schätzen sicher viele Leute. Sie können den Rhythmus selber bestimmen, beispielsweise Familienväter, die um halb fünf Feierabend machen wollen und morgens lieber früher anfangen», erzählt Monika Brügger, Teamleiterin Administration. Zudem ist es jederzeit möglich, auf ein Teilzeitpensum zu wechseln, was momentan ein gutes Drittel der Beschäftigten nutzt. Ebenfalls dazu gehört die Möglichkeit, Sabbaticals zu nehmen. Im Rahmen des Labels Friendly Work Space wurde zudem ein Abwesenheitsreglement eingeführt, in dem alle Regelungen rund um die Arbeitszeit für die Mitarbeitenden transparent nachvollziehbar sind.

Dennoch sind der Zeitdruck und Unterbrechungen bei der Arbeit Punkte, bei denen in der jährlich stattfindenden Mitarbeitendenbefragung stärker als bei anderen Themen Handlungsbedarf deutlich wird. Diese Ergebnisse sowie Rückmeldungen der Mitarbeitenden zeigen der Geschäftsleitung, dass sie ein besonderes Augenmerk auf die Work-Life-Balance und ausreichend Erholungsphasen legen muss.

Weiterbildung: Strategien lernen und Grenzen setzen

Ganz konkret werden deshalb immer wieder Schulungen und Workshops angeboten, in denen passende Strategien vermittelt werden, um mit Zeitdruck gut umzugehen. So gibt es Seminare dazu, wie man Arbeitsunterbrechungen reduzieren kann oder unter Zeitdruck Prioritäten setzt. Eine wichtige Rolle spielen die Führungskräfte, welche als Vorgesetzte eine Vorbildfunktion haben. Für sie werden Führungsseminare angeboten, zuletzt ein Workshop zum Thema «Führen unter Druck».

Im Anschluss an die Schulungen und Workshops wird das Feedback mithilfe der digitalen Plattform moodle.org eingeholt, um zu überprüfen, wie die Angebote bei den Teilnehmenden ankommen. So kann gezielt ausgewertet werden, welche Veranstaltungen als hilfreich bewertet werden. Langfristig zeigt sich die Wirkung in einer Abnahme der Mehrstunden in den letzten Jahren. Stephan Helfenstein berichtet: «Die Überzeit hat in den letzten Jahren eher abgenommen. Opacc achtet darauf, dass man sich zum Beispiel abgrenzt, wenn man nicht arbeitet. Ständige Mails können einen stressen. Wir wurden so geschult, dass nicht erwartet wird, ausserhalb der Arbeitszeit Mails zu lesen.» Damit das Gelernte im Arbeitsalltag nicht vergessen geht, werden auch in Zukunft Weiterbildungen angeboten und die Jahreszeitkonten durch die Vorgesetzten im Blick behalten.

BGM als Bestandteil der Gestaltung des neuen Firmengebäudes

Situations-/Bedarfsanalyse

Im Herbst 2018 ist die Opacc AG in den neuen Hauptsitz eingezogen, da das frühere Firmengebäude nicht mehr ausreichend Platz für die wachsende Belegschaft hatte. Die Planung des Neubaus wurde mit dem Wunsch verbunden, für die Beschäftigten ein Umfeld zu schaffen, in dem sie sich wohlfühlen und gerne arbeiten. Die BGM-Perspektive wurde dabei konsequent mitgedacht und bei der Gestaltung der Räume wurde darauf geachtet, Stressreduktion und Ausgleich zum Arbeitsdruck zu ermöglichen.

Damit der Neubau diesen hohen Ansprüchen entspricht, wurden Ideen und Wünsche der Mitarbeitenden in der Planungsphase aufgenommen, gesammelt und mit Experten besprochen; so konnte der Input in die Bauplanung und Innenausstattung einfließen, erzählt Stephan Helfenstein: «Beim Neubau wurden die Bedürfnisse der Mitarbeitenden abgefragt, beispielsweise wurden Dusche und Garderobe auf ihren Wunsch gebaut.»

Architektur und Innenausbau für ein gesundes und attraktives Arbeitsumfeld

Das ganze Gebäude bietet nun sehr viel Platz, Sitzungszimmer, Co-Working-Zonen und Bereiche, um in Ruhe zu arbeiten. Höhenverstellbare Tische für alle Arbeitsplätze werden als Standard gesehen. Wichtig ist aus Sicht der Beschäftigten, dass es Möglichkeiten zum Rückzug gibt, einen Ort, wo man kein Telefon hat und sich einfach ausruhen kann. Auf jedem Stockwerk gibt es Ruhezonen. Speziell sind der Ruheraum mit Schlafkojen sowie die Unterhaltungszonen mit Billardtisch, Barbereich und Grossbildschirm für Videospiele – letzteres Angebot ist besonders beliebt bei Jüngeren bzw. Auszubildenden. So kann der Ausgleich zur stressigen Arbeit gut in den Tagesablauf eingebunden werden, wie Monika Brügger feststellt: «Im Ruheraum gibt es Liegen, die genutzt werden. Ich mache gerne einen Powernap oder höre dort Musik.»

ABBILDUNG

Ruheraum mit Schlafkojen und Liegemöglichkeiten bei der Opacc Software AG



Ruheraum mit Schlafkojen und Liegemöglichkeiten

Aufgrund der Homeoffice-Pflicht während der Corona-Pandemie waren die Beschäftigten in den letzten zwei Jahren insgesamt weniger häufig am Hauptsitz, manche Angebote konnten deshalb nur bedingt genutzt werden. Ob die baulichen Massnahmen tatsächlich etwas für die Gesundheit der Mitarbeitenden bringen, macht die Geschäftsführung daran fest, wie stark die Räume genutzt werden. Da sie selbst viel vor Ort sind, sieht man während des Tages, welche Räume besonders gerne genutzt werden. Zudem gab es zahlreiche positive Feedbacks der Mitarbeitenden, dass die Umsetzung sehr geschätzt wird.

Daher besteht bei Opacc die Offenheit, auch in Zukunft baulich etwas zu ändern, wenn dadurch der Ausgleich gefördert werden kann. Es wurden bereits neue Vorschläge aufgenommen und auch realisiert, wie Regina Gripenberg schildert: «Dieses Jahr haben die Leute sich Liegen draussen gewünscht und eine Bocchia-Bahn. Das habe ich mit dem CEO angeschaut und dann haben wir das umgesetzt. Wir haben den Platz gehabt und fanden es sinnvoll. Unser Credo ist, dass wir den Mitarbeitenden hier einen tollen Arbeitsplatz bieten wollen.»

Fazit und Empfehlungen für gelingendes BGM

Für Opacc ist BGM ein Engagement, das sowohl einem inneren Bedürfnis entspricht als auch ein Zeichen nach aussen setzt. Die Zertifizierung als Friendly Work Space ist aus Sicht von Regina Gripenberg eine konsequente Weiterführung dieser Haltung: «Natürlich könnte man BGM auch ohne Label machen. Aber mit dem Label verpflichtet man sich nach innen und nach aussen. Dann fängt man im Unternehmen an, über gesundheitsfördernde Massnahmen zu sprechen.» Daher trägt für Opacc der Anspruch, sich gegenüber einer neutralen Stelle zu beweisen, zum Erfolg von BGM bei und macht das Unternehmen auch stolz, als erstes IT-Unternehmen in der Schweiz als Friendly Work Space ausgezeichnet worden zu sein.

Ausgangspunkte für erfolgreiches BGM:

- Eine hohe Wertschätzung der Arbeitskraft und Kompetenz der Mitarbeitenden und der ehrliche Wunsch, deren Gesundheit zu erhalten, müssen der bereits existierenden Firmenkultur entsprechen, damit BGM seine positiven Effekte zeigen kann.
- Die Geschäftsführung und Führungskräfte müssen hinter den Massnahmen stehen und sollten diese selbst aktiv nutzen, damit vorgelebt wird, dass die Gesundheit wichtig ist und neben der wirtschaftlichen Perspektive einen hohen Stellenwert hat.
- Sich bewusst machen, dass BGM zwar Kosten verursacht, auf der anderen Seite aber auch einen Nutzen für das Unternehmen bringt, weil die Mitarbeitenden langfristig bleiben und zufrieden sind. Dieser Punkt ist für CFO Regina Gripenberg eindeutig: «Natürlich gibt man Geld für BGM aus. Aber wenn man es richtig macht, ist die Wertschöpfung viel grösser als die Kosten.»
- Eigeninitiative der Mitarbeitenden fördern: Vorschläge aktiv einfordern, transparent prüfen und nach Möglichkeit umsetzen – so passen die BGM-Angebote auch wirklich zum jeweiligen Unternehmen.
- BGM lässt sich auch in KMU gut umsetzen, wenn man pragmatisch vorgeht und auf dem aufbaut, was bereits vorhanden ist an positiven Massnahmen, empfiehlt Regina Gripenberg: «Man sollte die Dinge, die man schon gut macht, erst mal identifizieren. Dann kann man die Quick wins finden. Für kleinere Betriebe braucht es nicht zu viel Administration. Man kann es einbinden in das, was man vorher schon hatte.»

- Kontinuierlich prüfen, welche Massnahmen tatsächlich einen Nutzen für die Mitarbeitenden schaffen – dabei war für Regina Gripenberg das Label FWS ein wichtiger Anstoss, stärker zu hinterfragen und zu optimieren: «Wir haben mehr über die Aktionen gesprochen, die gemacht wurden. Um zu entscheiden, ob man das im nächsten Jahr wieder macht.»

Steckbrief

Die Opacc Software AG ist ein KMU im Bereich der Enterprise-Software-Entwicklung und beschäftigt rund 170 Mitarbeitende.

ABBILDUNG

Rückzugsmöglichkeit und Ruhezone in der Bibliothek bei der Opacc Software AG



Quelle: Gesundheitsförderung Schweiz (2022). [Gelingendes BGM in Betrieben mit dem Label Friendly Work Space – Schlussbericht einer qualitativen Case Study inklusive 10 Fallbeschreibungen](#)